



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

CURSO ACADÉMICO 2020-2021

EL TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Caso práctico: Análisis de la empresa Glovo.

THE SELF-EMPLOYED ECONOMICALLY DEPENDENT

AUTOR: JAIME CIDÓN CABO

DIRECTOR: CASTO DE CASTRO DÍAZ

RESUMEN

Este trabajo consiste en un análisis en profundidad de la figura del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente, todo ello a través del estudio de la empresa Glovo, para así exponer y explicar las características propias de esta singular figura.

Para ello, nos hemos apoyado en la Ley 20/2007 que regula al Trabajador Autónomo y donde se crea la figura del TRADE para tratar de diferenciarla del autónomo clásico y de la figura del trabajador por cuenta ajena. La principal característica y sobre la que gira nuestro trabajo es la dependencia económica de estos trabajadores, quienes deben percibir al menos el 75% de sus ingresos de un único cliente.

Por último, mediante el análisis del caso práctico en el que aplicamos esta ley, se exponen todos los problemas que existen aún en la actualidad respecto a este colectivo, denotando la necesidad cada día más creciente de la consecución de un mayor amparo legal con respecto a las empresas y otros colectivos.

ABSTRACT

This project consists of an exhaustive analysis of the figure of the Economically Dependent Self-Employed Worker, all through the study of the Glovo company, in order to expose and explain the characteristics of this unique figure.

For this purpose, we have relied on the Law 20/2007 that regulates the Self-employed worker and where the figure of the TRADE is created in order to try to differentiate it from the classic self-employed worker and from the figure of the employed worker. The main characteristic of our work is the economic dependence of these workers, who must receive at least 75% of their income from a single client.

Finally, through the analysis of the practical case in which we apply this law, all the problems that still exist today with regard to this group are set out, denoting the growing need to achieve stronger legal protection with respect to companies and other groups.

Índice:

1.- Introducción.....	5
2.- Palabras clave.....	6
3.-Trabajador autónomo	
3.1.- Concepto y características.....	7
3.2.-Tipos de trabajadores autónomos.....	8
• 3.2.1.-Trabajador autónomo ordinario.....	8
• 3.2.2.-Profesional autónomo.....	8
• 3.2.3.-Autónomo societario.....	9
• 3.2.4.-Autónomo colaborador.....	9
• 3.2.5.-Trabajadores autónomos económicamente dependientes.....	9
• 3.2.6.-Autónomos agrarios.....	9
4.- El trabajador autónomo económicamente dependiente.....	11
• 4.1.- Caracterización y delimitaciones conceptuales del TRADE.....	11
• 4.2.- Dependencia económica.....	12
5.-Derechos de asociación empresarial y libertad sindical en el TRADE.....	15
• 5.1.- Derechos colectivos en el TRADE.....	15
• 5.2.- Negociación colectiva: Los Acuerdos de Interés Profesional.....	16
○ 5.2.1.-Naturaleza jurídica y contenido de los AIP.....	16
○ 5.2.2.-Sujetos legitimados.....	17
6.-Caso práctico: Análisis de la empresa Glovo.....	18
7.-Situación actual.....	22
8.- Conclusión.....	23
9.- Bibliografía.....	25

1.-INTRODUCCIÓN:

La elaboración de este trabajo está dirigida hacia el estudio de la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente o como lo llamaremos de aquí en adelante TRADE.

El gran interés que tengo en esta figura viene dado por la gran cantidad de dificultades que se ven en la actualidad alrededor de la figura de los autónomos y por la gran importancia que tienen en el desarrollo de la actividad económica. El nacimiento de los TRADE está relacionado con los cambios que se producen a nivel económico en las empresas, las cuales deciden contratar a trabajadores en esta modalidad de contrato que les permite una mayor flexibilización antes situaciones económicas desfavorables.

Para ello abordaremos en primer lugar la definición de trabajador autónomo y sus tipos con el fin de establecer una clara distinción entre ellos. Para esto me basaré en la Ley 20/2007, del 11 de julio.

A continuación, veremos cuestiones mucho más cercanas a los TRADE como puede ser escenario normativo, requisitos que deben cumplir, principales diferencias con los trabajadores autónomos, etc. Se prestará una especial importancia a los derechos tanto colectivos como individuales que tiene este colectivo ya que están seriamente desprotegidos y en desventaja frente a los trabajadores por cuenta ajena.

Por último, analizaremos a través de la sentencia de Glovo con el fin de ver si se está realizando una correcta aplicación de la ley que protege a estos trabajadores.

2.-PALABRAS CLAVE:

AIP	Acuerdo de Interés Profesional
ATA	Asociación de Trabajadores Autónomos
ET	Estatuto de los Trabajadores
LETA	Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto Autónomo
LGSS	Ley General de la Seguridad Social.
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RD	Real Decreto
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente
TRADE'S	Trabajadores Autónomos Dependientes Económicamente

3.- TRABAJADOR AUTÓNOMO

3.1.- CONCEPTO Y CARÁCTERÍSTICAS:

En primer lugar, debemos responder a la pregunta ¿Qué es un autónomo?, esta definición la encontraremos en la Ley 20/2007, del 11 de julio que dice que el trabajador autónomo o por cuenta propia es aquella persona que realiza su actividad económica o profesional, a tiempo completo o parcial por ella misma y de forma habitual, de forma externa a otras personas y organizaciones, siendo posible tener a trabajadores por cuenta ajena. La responsabilidad que tienen los trabajadores autónomos es ilimitada, es decir no puede haber separación entre el patrimonio personal y los de la empresa.¹

Este estatuto de los trabajadores tiene como objetivo solucionar los problemas de los trabajadores autónomos en España, debido a la gran dificultad que existía para delimitar la figura de los autónomos y otras figuras parecidas que pueden llevar a confusión. Para ellos según la aplicación de esta Ley se declaran incluidos en esta clasificación los siguientes colectivos:

a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley.

e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 de la presente Ley.²

No cobran menos importancia los supuestos excluidos del ámbito de aplicación de esta ley, que nos servirán para hacer esa distinción que pretende este nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estos casos son los siguientes:

a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.3.c) del

¹ Opinión profesional. 2020.

² Art. 1. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y disposiciones complementarias.³

Con respecto a estas tres exclusiones, la primera y la tercera se corresponden con trabajadores dependientes y la segunda con una relación de carácter mercantil.

3.2.-TIPOS DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:

En este apartado tratare de identificar los principales tipos de autónomos ya que es una clasificación mucho más heterogénea de lo que todos pensamos entre los más de 3 millones de autónomos que hay en España en la actualidad. Esta clasificación depende de la actividad económica que desempeñen y la forma de realizarla, con lo que podemos distinguir entre los siguientes tipos de autónomos:

-3.2.1.-Trabajador autónomo.

-3.2.2.-Profesional autónomo.

-3.2.3.-Autónomo societario.

-3.2.4.-Autónomo colaborador.

-3.2.5.-Trabajadores autónomos económicamente dependientes.

-3.2.6.-Autónomos agrarios.

3.2.1.- *Trabajador autónomo ordinario:*

En este grupo se encuentran las personas físicas que gestionan su negocio de forma directa, habitual y por cuenta propia, pueden tener personas contratadas o gestionar ellos mismos su negocio. Normalmente este tipo de autónomos gestionan un negocio abierto al público bajo su titularidad. A su vez este grupo puede dividirse en:

- Autónomo por actividades empresariales: aquí encontramos a comerciantes, negocios de hostelería, construcción o taxistas, etc, que cotizan bajo esta modalidad en la que pagan una cantidad fija que depende de su actividad.
- Autónomos artistas o deportistas: en este grupo quedan recogidas personas que se dediquen al cine, teatro, televisión, deporte y sector taurino. Cuentan con una modalidad especial de cotización respecto a otros autónomos.

3.2.2.-Profesional autónomo:

Se trata de trabajadores cuya actividad esta incluida en el listado de actividades profesionales del Impuesto de Actividades Económicas, realizan su actividad de forma autónoma a aquellas personas que necesiten sus servicios. La gran mayoría de este grupo trabajan desde sus casas aunque también pueden tener centros abiertos al público, y pueden contar con o sin empleados a su cargo. Como el grupo anterior también se divide en dos categorías:

- Profesionales autónomos colegiados: aquí se encuentran todas las actividades que tengas un Colegio Profesional asociado como son médicos, abogados,

³ Art. 2. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

psicólogos, veterinarios, etc. Muchas veces este grupo cotiza a través de su Colegio Profesional.

- Profesionales autónomos no colegiados: en este grupo se encuentran diseñadores, loteros, artesanos, etc, cuya actividad no esta asociada a ningún colegio profesional.

En ambos casos de autónomos cotizan por el método del régimen de estimación directa simplificada, que es un método que permite cotizar según lo que hayan facturado, lo que les permite tener una mayor seguridad ya que habrá meses que genera mas que otros.⁴

3.2.3.-Autónomo societario:

Se trata de autónomos cuyas empresas han alcanzado mayor dimensión y cuentan con un mayor número de trabajadores contratados, con lo que toman la decisión de asociarse con otros autónomos para reducir el pago de impuestos. Un punto muy importante y que les diferencia sobre los otros grupos es que responden solo con el patrimonio de la sociedad.

En la mayoría de los casos toman los puestos más altos de la organización y ejercen de directivos. Para poder cotizar como autónomo societario deben haber aportado al menos la tercera parte del capital de la empresa, sin embargo, si desarrolla funciones de gerencia deben haber aportado la cuarta parte del capital social y la mitad si la empresa esta en posesión de familiares.

3.2.4.-Autónomo colaborador:

Se trata de pareja, cónyuge o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad que colaboran o ayudan en el negocio y no están asalariados en otras empresas. Están exentos de pagar IVA y IRPF.

3.2.5.-Trabajadores autónomos económicamente dependientes:

Se trata de aquellos trabajadores que perciben mas del 75% de los ingresos de un mismo cliente, no me extenderé mas en este apartada ya que más adelante profundizaré mucho más en este colectivo.

3.2.6.-Autónomos agrarios:

Son aquellos trabajadores que se dedican a las actividades agrarias y que cuentan con un propio régimen de cotización que se caracteriza por cotizar un importe menos al resto de autónomos. Para que sean considerados dentro de este grupo tienen que cumplir una serie de requisitos:

- Recibir al menos el 50% de los ingresos de su explotación.
- No percibir rendimientos netos que superen el 75% de la base máxima de cotización del Régimen General.

⁴ Gómez Romero, M. 2015.

⁵ Artículo 10.2 de la Propuesta de texto articulado del Estatuto del trabajador autónomo elaborado por la comisión de expertos designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Pueden realizar ellos mismos el trabajo o contar con una plantilla de trabajadores.⁵⁶

⁶ Actual, E., 2020.

4.- El trabajador autónomo económicamente dependiente:

En este apartado vamos a tratar el objeto principal del trabajo, con lo que trataremos de delimitar el concepto de Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente. Para ello haremos un análisis de la situación normativa y contractual de estos autónomos y trataremos de diferenciarlos de los trabajadores por cuenta ajena, que es uno de los objetivos principales de este trabajo.

En primer lugar, para realizar esta distinción deberemos definir cada uno de estos conceptos, en el caso de los TRADE han sido considerados durante muchos años como los "falsos autónomos", que son trabajadores que se encuentran totalmente en una situación ilegal, lo que genero la necesidad de crear una ley con el fin de regular a este colectivo. Esta ley fue creada el 20/2007 del 11 de junio del Estatuto de los Trabajadores que en su capítulo III del artículo 11.1 define a los TRADE como: *"un trabajador autónomo que realiza una actividad económica o profesional de forma habitual para una persona física o jurídica, denominada cliente del que depende económicamente por percibir de éste al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales"*. Es decir aquel trabajador que factura más del 75% de sus ventas de un solo cliente.

Una vez definido este colectivo necesitaremos diferenciarlo de los trabajadores por cuenta ajena, *"persona que voluntariamente presta unos servicios retribuidos bajo la dirección de otra persona, denominada empleador o empresario"*, a través de una serie de rasgos que diferencien a ambos colectivos.

4.1.- Caracterización y delimitaciones conceptuales del TRADE.

Para considerar a una persona física como TRADE debe reunir una serie de condiciones establecidas legalmente en la ley nombrada anteriormente. Las condiciones que han de cumplir son las siguientes:

a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros. Este punto es una de las principales diferencias frente a los trabajadores por cuenta ajena, ya que a los TRADE se les impide realizar contrataciones o subcontrataciones. Si que existen algunas excepciones que les permiten contratar a un único trabajador, cuando existan riesgos en el embarazo, tengas a carga a un menor de 7 años o a un familiar con dependencia o discapacidad de al menos el 33%. Este punto es un factor limitante en la vida profesional de un TRADE ya que les impide tener un mayor crecimiento, pero a su vez no tienen la necesidad de realizar una gran inversión con lo que reducirán riesgos y evitarán pérdidas futuras.

b) No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente. Se ha de establecer unas diferencias claras entre los trabajadores asalariados en la empresa y los TRADE para evitar situaciones fraudulentas en los contratos de trabajo. Suele ser un punto difícil, pero a la vez importante ya que muchas veces realizan funciones similares dentro de la empresa.

c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente.

Este punto dependerá del tipo de actividad a la que nos enfrentemos y también el tipo de empresa, el TRADE necesitará contar con sus propios medios cuando la actividad tenga relevancia económica con el fin de justificar su condición de TRADE. Este punto cuenta con una cierta ambigüedad ya que dependiendo de la actividad en la que nos

encontremos los materiales e infraestructuras van a ser relevantes o no, por eso no hay una misma forma para medir la relevancia en todas las actividades pudiendo encontrar incongruencias en las mediciones en actividades que pueden parecer similares. También nos podemos encontrar con casos en los que el TRADE no realice ninguna aportación mas que su propia persona. Por último, en relación a este punto y según viene identificado en el artículo 11.3 de la LETA se excluyen de la condición de TRADE a "los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho".

d) Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios.

Se trata de que el TRADE pueda realizar sus funciones con la mayor independencia, en cambio, siempre existirá una dependencia del empresario. El objetivo es que esta dependencia sea la menor posible dando al trabajador una mayor autonomía para organizarse, por ejemplo, con sus horarios. Sin embargo, varias sentencias han señalado que en el caso de los ciclistas de Glovo la capacidad que tenía para organizarse era casi nula, ya que la empresa ejerce un control total sobre como tienen que realizar su trabajo, en cuestiones de tiempo y precio por cada recado que efectúe el ciclista.

e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla. El trabajador en este caso deberá percibir una nómina pactada previamente con su cliente y como resultado de su actividad, en cambio si el TRADE percibe la nómina sin estar vinculada al resultado de su actividad nos encontraremos ante un falso autónomo.⁷⁸

4.2.-DEPENDENCIA ECONÓMICA:

Después de realizar este análisis de los requisitos que deben cumplir para ser considerados TRADE, hay que destacar un de los elementos principales que caracterizan a este colectivo, como es la dependencia económica. Es aquí donde podemos ver la principal característica que define a este colectivo y que hace que haya una distinción con los otros tipos de trabajadores autónomos. El requisito que deben cumplir los TRADE como dice en el artículo 11.1 de la LETA y también apoyándose en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁹... *del que depende económicamente por percibir de éste al menos el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*", lo cual resulta esencial y de carácter prioritario para este colectivo. Este límite fijado del 75% ha sido duramente criticado, ya que según muchos expertos carece de sentido, pudiendo haber sido perfectamente el 70 o el 80% lo que podrían percibir de un único cliente. De hecho, haciendo un inciso se hicieron varias propuestas por partes de distintas asociaciones de autónomos que acabaron con el acuerdo nombrado anteriormente¹⁰. La primera de las propuestas era la del Estatuto del Trabajador Autónomo¹¹ que señalaba que habrá dependencia económica cuando el trabajador reciba de un mismo cliente las

⁷ Tuasesorlegal.es. 2020. .

⁸ Guerrero Vízquez, E., 2011. Página 131.

⁹ STSJ Madrid de 2 de diciembre, Rec. 829/2010.

¹⁰ Gómez Romero, M., 2015.

¹¹ Artículo 10.2 de la Propuesta de texto articulado del Estatuto del trabajador autónomo elaborado por la comisión de expertos designado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

remuneraciones que supongan su ingreso principal¹², esta propuesta fue declinada en el Anteproyecto de la LETA y se optó que debía percibir al menos el 75% de sus ingresos de un mismo cliente.

El objetivo de determinar esta cifra por parte del legislador en el estatuto del trabajador no es más que dar una cierta objetividad a la dependencia económica con el fin de evitar determinados conflictos. Sin embargo, hay un aspecto de gran importancia que no está regulado en esta norma, este tiene que ver con la forma que tienen los TRADE de certificar esos ingresos obtenidos aspecto fundamental para pertenecer a este colectivo, *“de ahí que el Dictamen 15/2006 del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley advirtiese sobre la posible inseguridad jurídica que podía generar el hecho de no delimitar adecuadamente la forma cómo había de acreditarse los ingresos del trabajador a efectos de considerar probada la existencia de dependencia económica. Advertencia ésta, que como se puede comprobar en el texto definitivo de la Ley, fue obviada por el legislador”*.¹³

Otra de las propuestas viene dada por parte de la UPTA que consideraba que había dependencia económica cuando el trabajador recibía de un mismo empresario ingresos iguales o superiores al doble del SMI, esta propuesta también ha sido criticada por la exclusión de ciertos colectivos de trabajadores que no pueden acreditar el nivel de ingresos y por los problemas que puedan existir cuando los trabajadores presten sus servicios en más de una empresa.¹⁴

Con respecto a la forma que tiene el trabajador de calcular el porcentaje para saber si se cumple la dependencia económica o no, encuentro dos opciones posibles. La primera es que perciba el 100% de sus ingresos de un mismo cliente, y la segunda que perciba el 75% establecido de un mismo cliente y el resto a través de servicios realizados a otros clientes. En el caso de la primera se asemejaría mucho a un trabajador por cuenta ajena que percibe todo su salario de una misma fuente. Todas estas dudas que existen a la hora de calcular estos ingresos pueden dar a acciones fraudulentas por parte de los TRADE, como por ejemplo escoger o no a un cliente dependiendo de lo que le salga más rentable.

Para intentar dar respuestas a todas estas dudas, el legislador establece en el Real Decreto Legislativo 197/2009 del 23 de febrero en su artículo 2.1 que *“a efectos de la determinación del trabajador autónomo económicamente dependiente a que se refiere el artículo 1.1, se entenderán como ingresos percibidos por el trabajador autónomo del cliente con quien tiene dicha relación, los rendimientos íntegros, de naturaleza dineraria o en especie, que procedan de la actividad económica o profesional realizada por aquél a título lucrativo como trabajador por cuenta propia, para el cálculo del porcentaje del 75 por ciento, los ingresos mencionados en el párrafo anterior se pondrán en relación exclusivamente con los ingresos totales percibidos por el trabajador autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales como consecuencia del trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que se toma como referencia para determinar la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente, así como los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena en virtud de contrato de trabajo, bien sea con otros clientes o empresarios o con el propio cliente*.

Para entender mejor este artículo tendremos que analizar alguno de los conceptos que vienen, es el caso de los rendimientos íntegros que son todas las contraprestaciones o utilidades, independientemente de su naturaleza ya sean dinerarias o en especie. Otro

¹³ Guerrero Vizuite, E., 2011. Página 120.

¹⁴ Guerrero Vizuite, E., 2011. Página 121.

término que hay que aclarar son los rendimientos de actividades económicas que según el artículo 27.1 de la LETA son aquellos *“que procediendo del trabajo personal y del capital conjuntamente, o de uno solo de estos factores, suponga por parte del contribuyente la ordenación por cuenta propia de medios de producción y de recursos humanos o de uno de ambos, con la finalidad de intervenir en la producción o distribución de bienes o servicios”*. En cuanto al cálculo de los ingresos deberemos tener en cuenta los ingresos totales percibidos de actividades económicas o profesionales y los percibidos por rendimientos de trabajo ya sean salarios, dietas, gastos de viaje, etc. Con todos ellos el TRADE hará la suma para ver si llega al límite del 75% o no, destacar que a esta suma no se han de incluir los ingresos de rendimientos de capital o plusvalías que perciba el trabajador autónomo derivados de la gestión de su propio patrimonio personal.

5.-Derechos de asociación empresarial y libertad sindical en el TRADE:

Desde la entrada en vigor de la ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajador autónomo donde el legislador trata de dar una mayor protección a este colectivo mediante la introducción de una serie de derechos individuales y colectivos. El motivo por que el legislador reconoce los derechos de este colectivo es por la necesidad que tienen estos trabajadores de una mayor protección ya que es un colectivo que tiene muchas semejanzas a los trabajadores por cuenta ajena, pero sin los mismos derechos que estos. Se trata de un colectivo que realiza un trabajo arriesgando sus recursos económicos y personales y por esto que era de una gran necesidad la creación de esta ley por parte del legislador para eliminar esa desigualdad que existía con otros trabajadores. A continuación, veremos la gran variedad de derechos que tienen los TRADE para defender sus intereses individuales y colectivos.

5.1.- Derechos colectivos en el TRADE:

Este es uno de los puntos que mas debate a creado en la creación de esta nueva ley puesto que el legislador a priorizado la creación de derechos individuales a los colectivos, creando una serie de derechos que están a caballo entre el Derecho de Trabajo y el Derecho Civil. Los TRADE no tienen una regulación específica de estos derechos sino que comparten los mismos derechos que los trabajadores autónomos, esto generó una gran controversia ya que desarrollan actividades económicas diferentes. Estos derechos vienen recogidos en el artículo 19 de la LETA y que se explicarán a continuación.¹⁵

El primer punto de este artículo reconoce el derecho de afiliarse al sindicato o asociaciones profesionales para la defensa de sus intereses profesionales, lo que muestra que estos mismos no pueden fundar sindicatos para defender sus intereses particulares. A lo que si tienen derecho como viene recogido en el punto b de este artículo a *"afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa"*. Esto bajo mi punto de vista se debería hacer una revisión para que los TRADE tuvieran una total libertad sindical para poder defender sus intereses.

En el segundo punto del artículo vienen recogidos los derechos de carácter colectivo que serán según el artículo 19.4 *" lo que corresponden a los sindicatos en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, éstos gozarán, además, de todos los derechos del apartado 2 de este artículo respecto de sus trabajadores autónomos afiliados"*. Además de los derechos esenciales de negociación colectiva, huelga, etc. Como he dicho anteriormente uno de los aspectos que echo en falta en este artículo de la LETA es la inexistencia de órganos de representación unitaria de los intereses de los TRADE lo que puede dar lugar a conflictos ya que un grupo de TRADES que trabajan para la misma empresa pueden estar afiliados a diferentes acciones sindicales, esto también da lugar muchas veces a que los TRADE tengan que acudir a órganos de representación unitaria de los trabajadores por cuenta ajena.¹⁶

¹⁵ Art. 19. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹⁶ Relats.org. 2020.

5.2.- Negociación colectiva: Los Acuerdos de Interés Profesional.

La negociación colectiva es un aspecto fundamental para los TRADE para determinar unas correctas condiciones de trabajo y defender sus intereses frente a terceros. Es por esto que en artículo 3.2 de la LETA se hace establece una cierta jerarquía con respecto a la ley *“ toda cláusula del contrato individual de un trabajador autónomo económicamente dependiente afiliado a un sindicato o asociado a una organización de autónomos, será nula cuando contravenga lo dispuesto en un acuerdo de interés profesional firmado por dicho sindicato o asociación que le sea de aplicación a dicho trabajador por haber prestado su consentimiento”*.¹⁷ Es decir, según lo dispuesto en este artículo los Acuerdos de Interés Profesional (AIP) tienen una mayor importancia frente a ley y es por esto que cobran una especial posición a la hora de regular las condiciones y establecer los diferentes acuerdos de interés para los TRADE. Otra de las razones que han justificado la creación de los AIP es la situación de inferioridad que tiene este colectivo frente a otros grupos de trabajadores, con lo que mediante estos acuerdos como ya he dicho anteriormente son defensa de sus intereses.¹⁸

5.2.1.-Naturaleza jurídica y contenido de los AIP:

En cuanto a la naturaleza jurídica de estos la ley establece en el artículo 13.4 que *“los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil”*, con lo que quedan excluidos de la negociación colectiva en las reglas del Estatuto de los Trabajadores. Según esta afirmación dispuesta en este artículo los AIP son una norma propia de los TRADE pero a sin embargo no quedan totalmente excluidos de los convenios colectivos laborales ya que podrían verse condicionados por estos. Esto puede verse en uno de los acuerdos entre PANRICO y los sindicatos en el año 2009 en el que se constituye una comisión mixta muy similar a la de un convenio colectivo al uso y además se sigue un procedimiento de resolución de conflictos muy similar también a la estructura de un convenio colectivo.¹⁹

En relación con el contenido de los AIP, se hace mención en el artículo 13 de la LETA *“ podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación”*, no haciendo alusión a un contenido mínimo, pero con unas características que les permita identificarlos como AIP. En el capítulo III de la LETA aparecen una serie de normas que podrían ocupar la mayor parte del contenido de estos acuerdos. Es el caso del artículo 14 que hace referencia a la jornada de la actividad profesional, donde en el punto 1 se determina que el TRADE tendrá derecho a una interrupción de su actividad anual en 18 días hábiles, en este caso los AIP han tratado de regular el plazo como en el acuerdo ya nombrado anteriormente de PANRICO *“ los transportistas autónomos tendrán derecho a treinta días naturales de descanso anual a distribuir en dos periodos iguales de 15 días, los cuales habrán de disfrutarse uno en invierno y otro en verano”*, además de negociar también que en este periodo tengan derecho a percibir la prima mensual. En el siguiente artículo de este punto se tratan cuestiones como el régimen de descanso semanal, festivos y la cuantía máxima de actividad durante la jornada laboral en el caso de que se compute por mes o año. En el caso del AIP analizado de PANRICO se negocia *“el horario de realización del servicio de transporte será fijado por la Empresa que, al igual que en materia de jornada y en función de las concretas circunstancias del cliente o servicio”*²⁰. En el artículo 14.3 se establece el límite máximo al posible incremento para la realización de la actividad, que no podrá exceder el 30% del tiempo ordinario de la actividad, en el caso del AIP que estamos analizando tan solo hace referencia a que

¹⁷ Art. 3. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

¹⁸ Autónomo, B,2020.

¹⁹ Rrhhdigital.com. 2020.

²⁰ Acuerdo de Interés Profesional (AIP) Ccoo.cat. 2020..

cuando se lleven acabo servicios especiales estos serán retribuidos de la forma pactada en el acuerdo. En el artículo 14.4 se establece que “el horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente”, con respecto a este artículo no se hace mención en el AIP analizado, como tampoco se hace mención al artículo 14.5 que dice “la víctima de la violencia de género tendrá derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral”.

También quiero destacar por último que en el acuerdo que nos atiende se tratan modalidades de transporte en cuestiones como titulares de ruta, volante y suplente, además de tarifas de precio por portes, servicios especiales, etc. Comentar también que los TRADE de PANRICO firmaron un convenio en el año 2009 con la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos con el fin de lograr un AIP que mejore las condiciones de los más de dos mil trabajadores dependientes que tiene PANRICO.

5.2.2.-Sujetos legitimados:

Según el artículo 13 de la LETA en el caso de los trabajadores podrán negociar los sindicatos o las asociaciones que los representen.²¹ También cabe la posibilidad de que los propios trabajadores vayan ellos directamente a la negociación colectiva, sin embargo esta opción no estaría recogida en la LETA y no tendría validez. En el caso de los sindicatos tendrán cabida aquellos donde los TRADE estén afiliados, además de estar recogido en el artículo 19.4 de la LETA. Con respecto a las asociaciones los trabajadores pueden afiliarse a un sindicato o asociación empresarial o fundarla ellos mismos, con lo cual lo lógico sería que esas asociaciones pudiesen representar a los trabajadores en las negociaciones. En cambio, en artículo 19.2 se expone que “ las asociaciones de trabajadores autónomos son titulares de los derechos de carácter colectivo”²² es decir, estas asociaciones están legitimadas para negociar en los AIP, excluyendo así a las asociaciones empresariales que no están recogidas en la LETA a la hora de poder negociar en los AIP.²³

En cuanto a los sujetos legitimados por parte de la empresa para negociar los AIP, según el artículo 13 de la LETA las empresas que tengan TRADES podrán ejercer ese derecho a negociar. No obstante, no esta recogida la posibilidad de que varias empresas se unan y vayan juntas a una negociación como una única asociación, además la LETA exige que estas organizaciones tengan el consentimiento expreso de las partes para que la negociación pueda hacerse a su nombre. Otra de las cuestiones importantes a plantear es que empresas quedan recogidas en este artículo 13, las que solamente recurren a TRADES en algún caso o las que tienen debidamente estipulado por escrito mediante un contrato que trabajan con TRADES.

²¹ Art. 13. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

²² Art. 19.2. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

²³ STSJ EXT Cáceres en Sentencia de 17 de Junio de 2020. Rec 504/2020.

6.-CASO PRÁCTICO: ANÁLISIS DE LA EMPRESA GLOVO.

Una vez vista toda la teoría a cerca de los TRADE vamos a intentar llevarla a la práctica, para ello vamos a analizar el caso de la empresa Glovo. Esta empresa nació en marzo del 2015, se trata de un modelo de negocio muy parecido al de Airbnb, pero como dice su creador va más dirigida a economizar el tiempo²⁴. La actividad de esta empresa se centra en una aplicación en la que un cliente hace un pedido ya sea de comida, una compra o un regalo y un Glover, que es como denominan a sus trabajadores, te lo llevará a tu casa en cuestión de minutos.

Desde su nacimiento la empresa ha experimentado un gran crecimiento debido a los cambios en los hábitos de vida de las personas y la gran expansión de la tecnología, sumado a la gran sencillez y rapidez con la que funciona la aplicación que hace que cualquier persona pueda usarla sin gran dificultad. Esta gran expansión que ha tenido la empresa ha llevado a la necesidad de contratación de cada vez más trabajadores, que son la parte principal en el desarrollo de la actividad de la empresa, estos trabajan con su propia moto o bicicleta como autónomos y deciden ellos mismos cuando realizar la entrega de un pedido o no. Para hacernos una idea de lo que ganan un rider de Glovo en palabras textuales de dos de sus trabajadores Luis y Rubén²⁵ “unos dos pedidos a la hora recorren de tres a diez kilómetros en bici por 5-10 euros”. Estos trabajadores pueden trabajar un máximo de 40 horas semanales y funcionan mediante un sistema de ranking que dependerá de las horas que trabajes y pedidos que te rechacen. La actividad de estos trabajadores genera mucha controversia por una parte son la pieza angular de la empresa y por otra tienen una situación laboral muy precaria. La relación laboral que mantienen entre ellos hace pensar que son TRADE y durante muchos años se le ha dado la razón a la empresa en este sentido, en cambio en las últimas sentencias que analizaremos más adelante han fallado a favor de los trabajadores y les han declarado trabajadores asalariados ya que aseguran que Glovo no es un mero intermediario en la contratación entre el comercio y sus repartidores²⁶.

A continuación, vamos a analizar varias sentencias en la que los trabajadores realizan protestas por sus condiciones laborales y demandan más protección por parte del gobierno.

Análisis de las sentencias a Glovo:

“Sentencia Roj: STS 2924/2020 - ECLI: ES:TS:2020:2924”.

En esta sentencia se trata la situación de despido del demandante D. Desiderio contra la empresa GLOVOAPP23 S.L. El trabajador tenía una situación con la empresa donde el ofrecía sus servicios como TRADE y como dice en el segundo punto de los antecedentes de hecho estaba dado de alta en el RETA y había pagado las correspondientes cuotas a la Seguridad Social. Además, había suscrito el contrato como TRADE ya que percibía mas del 75% de sus ingresos de esta empresa. Más adelante veremos cómo ambas afirmaciones no son correctas y ni el trabajador podía ser considerado TRADE ni cumplía los requisitos para darse de alta en el RETA. Esta sentencia tiene como objetivo dar respuesta a dos cuestiones, la primera si hay una relación laboral entre el trabajador y la empresa Glovo y la segunda en relación con las acciones de despido después de negar la existencia de una relación laboral.

²³Marketing 4 Ecommerce - Tu revista de marketing online para e-commerce. 2020. .

²⁵ Vega, C., 2020.

²⁶ Vega, C., 2020.

En primer lugar, vamos a examinar los fundamentos de la sentencia en la que se concluye que si hay existencia de laboralidad entre la empresa Glovo y el trabajador D. Desiderio. Desde el punto de vista de la empresa y como era de esperar ya que le interesa que exista una relación con el trabajador mediante el contrato de TRADE puesto que a este no le corresponde indemnización alguna. Los argumentos que sostiene la empresa son que el trabajador pone de su propiedad el coche y el teléfono móvil, asume el riesgo, tiene total libertad organizativa, es decir puede aceptar o rechazar los pedidos, además el mismo se marca el horario y su itinerario. El trabajador recibe una tarifa base por el servicio más el IVA que se le abona cada semana o cada quince días. También el trabajador tendrá un límite de 40 horas semanales que podrá aumentar en un 30%, además de un régimen de festivos y descansos a elección libre del trabajador. La empresa tiene un sistema de puntuación en el que clasifica a los trabajadores en 3 escalones (principiante, junior, senior), esta puntuación depende de la valoración del cliente final, eficiencia en los últimos pedidos y la realización de los servicios en horas de máxima actividad denominadas por la propia empresa como "horas diamante". Existen penalizaciones de 0,3 puntos cuando el repartidor no este operativo en su franja de trabajo y la máxima puntuación que pueden obtener es de 5. Todo este sistema de puntos tiene como finalidad que los que más puntuación obtengan tienen prioridad a la hora de acceder a los servicios. Por último, el trabajador puede disfrutar de 18 días al año.

Una vez vistos los argumentos que presenta la empresa que defiende que sus trabajadores son TRADE vamos a proceder a los antecedentes de hecho en los que veremos la sentencia por parte del Tribunal de la existencia de laboralidad entre las partes. Antes he querido destacar en el punto decimocuarto de los antecedentes de hecho donde en la sentencia del TS del 16 de noviembre de 2017 se declara la existencia de una relación laboral entre los traductores e intérpretes de una Administración Autonómica y la empresa Ofilingua que al igual que los trabajadores de Glovo prestaban sus servicios a través de una aplicación informática, hecho por el que he querido destacar este punto. El Tribunal declaró que existía una relación laboral que resume en nueve puntos que aparecen en esta sentencia de los cuales he querido destacar el punto dos que dice *"aunque no tenía un horario fijo, éste venía impuesto por las necesidades de los organismos que solicitaban a la empresa servicios de traducción e intérprete, fijando el día, hora y lugar al que el mismo ha de acudir"* y *"no consta que el actor tuviera algún tipo de estructura empresarial sino por el contrario se insertaba en la organización de trabajo de la entidad demandada"*²⁷. Estos dos hechos chocan totalmente con dos de los requisitos esenciales para ser considerado como TRADE como son disponer de una infraestructura y material propios y tener criterios organizativos propios.

En cuanto al caso que nos atiende hay una serie de puntos donde se puede constatar que no hay un contrato de trabajo, como lo son la capacidad que tiene el trabajador de aceptar o rechazar pedidos y escoger cuando va a trabajar. En cambio, y como viene explicado en el punto decimonoveno esto no es lo que parece, aparentemente el trabajador si que puede escoger la franja horaria para realizar su trabajo pero el sistema de puntuación que tiene establecido la empresa se lo impide. En este sistema de puntos que ya hemos explicado anteriormente, cuando el trabajador no puede prestar su servicio en las franjas horarias su puntuación se disminuye, con lo cual esa clasificación se ve penalizada y en los próximos pedidos tendrá menos posibilidades de ser escogido, lo que le repercutirá directamente con su retribución ya que en esas horas de más demanda es cuando más ganan. Esto generará una inseguridad económica en los trabajadores y hará que *"intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible"*

²⁷ STSJ Madrid en Sentencia de 25 de Septiembre de 2020. Rec 2924/2020

*para acceder a más encargos y a una mayor retribución*²⁸, eliminado así la capacidad de organizarse por ellos mismos.

Otros indicios como dice en la sentencia que demuestran la existencia de una relación laboral pueden ser, el control mediante un GPS del kilometraje realizado por el "rider" con lo cual la empresa controla todos los pasos que realiza el trabajador, además establecía como debe realizarse el servicio en cuestión de plazos, tiempo e indumentaria a llevar. También Glovo daba una tarjeta de crédito para adquirir los productos antes de llevarlos al consumidor final y daba la posibilidad al trabajador de disponer de 100 euros de adelanto.

Una vez demostrados estos supuestos en los que se ve la dependencia que tienen los trabajadores con la empresa, llegamos al vigésimo punto donde se tratan los diferentes supuestos de ajenidad que existen. Desde mi punto de vista ya podríamos concluir de la existencia de ajenidad entre las partes, ya que como dice en este punto Glovo tomaba todas las decisiones comerciales, tales como el precio, forma de pago y remuneración, pero iremos desgranando uno por uno.

En primer lugar, la sentencia si que estima que hay ajenidad en los riesgos, para ellos se apoya en varias sentencias del Tribunal Supremo donde en palabras textuales, *"no puede decirse que concurriera en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones"*. En cambio, la empresa trata de que el trabajador asuma todos los riesgos en cuanto a pérdidas por daños en los productos, o en su vehículo o teléfono móvil.

También existe una ajenidad en los frutos, en este caso el trabajador tampoco interviene en ningún proceso de acuerdos con los establecimientos si no que *"es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonan y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa"*.

Por último, se muestra la diferencia de importancia que tienen los medios que proporciona la empresa y los que proporciona el trabajador, en este caso el vehículo o el teléfono móvil frente a la plataforma digital sin la que no podría existir ningún tipo de servicio, con lo que se muestra claramente la existencia de ajenidad en los medios.

Una vez vistos estos tres puntos en cuanto a la ajenidad, la Sala llegará a la conclusión como no puede ser de otra forma de una relación laboral frente a una relación de autónomos. Esto viene bajo mi punto de vista explicado de forma excelente en el punto vigésimo primero de la sentencia del que podemos sacar algunas pinceladas como son, *Glovo "realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo", "se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma"*.²⁹ Todo esto lo hace a través de una plataforma informática que coarta totalmente la libertad del trabajador, que solo puede tomar decisiones como el tipo de transporte que utiliza y la ruta que quiere seguir, por lo que como se concluye en este punto, *"concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el art. 1.1 del ET, estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora"*.

En cuanto al segundo motivo de esta sentencia, el Tribunal es bastante escueto y como resumen, las acciones de despido quedan impugnadas puesto que la sentencia que se recurre en este caso si que consideraba a los trabajadores como TRADE con lo cual las acciones de despido quedan desestimadas al no haber relación laboral (que ya se ha visto que si

²⁸ STSJ Madrid en Sentencia de 25 de Septiembre de 2020. Rec 2924/2020

²⁹ STSJ Madrid en Sentencia de 25 de Septiembre de 2020. Rec 2924/2020

la hay). Si la sentencia que se recurriese fuese la que hemos tratado estas acciones de despido no serían posibles la existir una relación laboral entre las partes.³⁰³¹

En conclusión, creo que no existe ninguna duda una vez vista la sentencia de que hay una relación laboral y que Glovo no es una mera intermediaria, de hecho, creo que para mí intenta aprovecharse totalmente de la situación y utiliza a los trabajadores de forma abusiva como si fuesen títeres. Es tan clara esta situación que los jueces impiden recurrir al Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, alegando que no existen dudas razonables sobre la aplicación del Derecho Europeo. También creo que esta sentencia no se quedará y repercutirá en otras plataformas similares a Glovo, que ya aparecen en esta sentencia como puede ser el caso de Uber³², que basa su actividad de una manera muy parecida a Glovo y que a primera vista la situación acabará dando la razón a los trabajadores. Un reflejo de esto es que durante el mes de octubre y después de esta sentencia se han dado de alta 17950 empleados entre Glovo, Uber, Amazon y Deliveroo que se encontraban en una situación de falsos autónomos, lo que es una buena noticia para el futuro de estos trabajadores

³⁰ STSJ Madrid en Sentencia de 25 de Septiembre de 2020. Rec 2924/2020

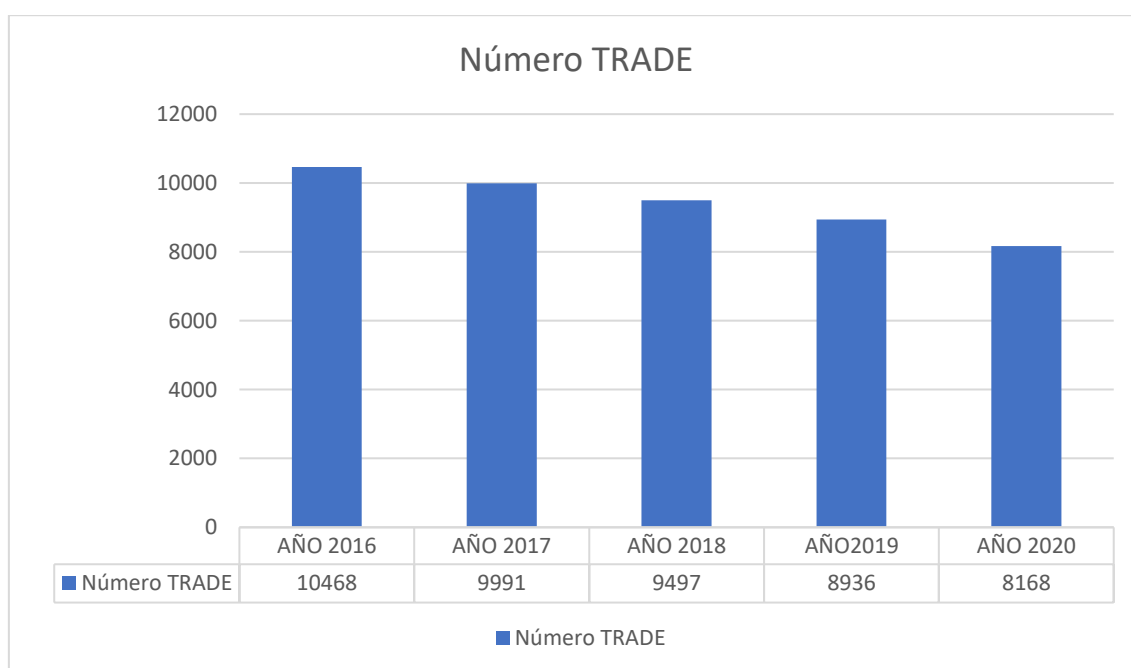
³¹ Pues sí, y., 2020.

³² Economía Digital. 2020.

7.-Situación actual:

Tras más de diez años desde que se reconociera legalmente a la figura del TRADE, esta no ha aumentado todo lo que se esperaba. Según los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el año 2009 el número de TRADE era de unos 2200³³ que tan solo suponían el 0,11% de los autónomos. En la actualidad el número de TRADE ha disminuido en los últimos años, aunque con respecto a su creación este número ha aumentado en un 60% hasta situarse en 8168. En la gráfica como hemos dicho se observa que desde el 2016 ha disminuido en mas de 2000 personas que estaban consideradas como TRADE. La realidad de estos datos es difícil de conocer ya que estos contratos pueden celebrarse de palabra.³⁴

Estos datos chocan y disipan en gran cantidad de los que facilita el Instituto Nacional de Estadística que dice que en 2009 había 151700 autónomos que trabajaban para una única empresa y este número siguió aumentando hasta las 18700 que contabilizaron en el año 2017.³⁵ Estos datos muestran el fraude que sigue existiendo por parte de las empresas y que sigue siendo una asignatura pendiente. Una de las propuestas que propone la ATA es la creación de un registro para TRADE´s, donde el trabajador tenga la obligación de comunicar y registrarse personalmente como TRADE a través de una plataforma³⁶, esto ayudaría mucho a reducir la gran diferencia de datos que existe actualmente y así evitar el fraude.



Fuente: Elaboración propia.

³³ Social, M., 2020.

³⁴ Art. 7. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

³⁵ Finanzas.com. 2020.

³⁶ Ata.es. 2020.

8.-Conclusión:

La finalidad que tiene este trabajo es identificar mejor los aspectos que delimitan a la figura del TRADE mediante la aplicación del ordenamiento jurídico, también con la ayuda del caso práctico de Glovo con el que hemos llevado a la práctica toda la regulación jurídica que engloba a este colectivo.

Con la entrada en vigor de la Ley 20/2007 de 11 de julio del Estatuto de Trabajador Autónomo ha mejorado considerablemente las condiciones laborales de los Trabajadores Autónomos y en especial de los TRADE. Creo que esta ley era de gran necesidad para dar solución al problema de este colectivo de trabajadores que llevaba varios años ejerciendo su actividad en el mundo laboral, conociéndose como la figura del falso autónomo, encontrándose en un punto intermedio entre el trabajador autónomo y el trabajador por cuenta ajena, en especial con este segundo grupo. Como decía antes la creación de esta ley era casi una obligación debido a los cambios en el mercado laboral en los que las empresas buscan ahorrar costes en la fabricación y en todos sus procesos, mediante la flexibilización en la contratación de esta mano de obra que muchas veces incurría en fraude.

Sin embargo, aunque con la entrada de la LETA supone un gran avance en la regulación de este colectivo, creo que siguen en una clara inferioridad frente a los trabajadores por cuenta ajena y en muchos casos sigue existiendo fraude por parte de las empresas, como hemos comentado en el caso de Glovo. Bajo mi punto de vista la legislación tiene mucho camino por recorrer en este sentido y veo una gran necesidad en la creación de una ley exclusivamente para este colectivo.

El contenido principal de esta ley, es delimitar a la figura del TRADE como una persona física, que ejerce de forma habitual y directa una actividad económica o profesional para otro sujeto del que depende económicamente en al menos el 75% de sus ingresos. Esta dependencia es la característica y requisito principal que deben cumplir los TRADE, lo que bajo mi punto de vista le sigue dejando un puesto de inferioridad y debilidad frente a los trabajadores por cuenta ajena. Este simple porcentaje provoca que en una gran mayoría de los casos ejerzan su actividad para un único cliente con lo cual estarían en una situación muy similar a los trabajadores asalariados, pero con menos derechos y donde las empresas siguen siendo las grandes beneficiadas de esta situación. De esta manera los TRADE siguen siendo esclavos de las empresas ya que en la mayoría de los casos perciben el 100% de los ingresos de un mismo destinatario, es por esto por lo que convendría realizar una revisión de esta dependencia económica para simplificar mucho más esta figura y así evitar a los falsos autónomos.

Con respecto a los autónomos la LETA establece diferencias en cuanto a las vacaciones que en este caso son de 18 días anuales, horas extraordinarias y límites a la jornada de trabajo, pero no establece las sanciones que puede causar el incumplimiento de estas normas por parte del cliente principal, lo que también veo de una necesaria revisión por parte del legislador. Además, tampoco establece las indemnizaciones por despido y la retribución a percibir cuando hay una baja justificada que muestra también la situación de desigualdad de este colectivo.

Otro de los problemas carentes en esta ley es el de no poder crear un sindicato propio, aunque si tienen la posibilidad de afiliarse a otros sindicatos o asociaciones, esto en una parte no está del todo mal pero si que limita la defensa de sus intereses, ya que en la mayoría de veces estos sindicatos están formados por otros colectivos de trabajadores que no harán una defensa tan exhaustiva como lo harían los formados por TRADE's exclusivamente. Si que considero un acierto es la inclusión de los AIP cuya finalidad coincide con la negociación colectiva, pero tiene una serie de características que las

diferencian. Estos acuerdos permiten negociar las condiciones de modo, tiempo y lugar, siempre dentro de lo establecido en la ley, por parte de los sujetos legitimados.

En definitiva, a pesar de la gran importancia que ha tenido para este colectivo la creación de esta ley, que ha supuesto un gran avance en la defensa de estos trabajadores como por ejemplo la inclusión de los AIP, siguen estando en una situación de inferioridad en materias de derechos individuales como colectivos que sí gozan los trabajadores por cuenta ajena. Esta ley ha reducido en gran medida las situaciones de falsos autónomos pero que como hemos podido ver en la sentencia de Glovo aun queda mucho camino por recorrer.

9.-Bibliografía:

- Actual, E., 2020. Empresa actual. [online] Disponible en: <https://www.empresaactual.com/tipos-de-autonomos-y-sus-diferencias/> [Consultado 2 Noviembre 2020]
- Ata.es. 2020. *El Número De Falsos Autónomos No Supera Las 100.000 Personas – ATA*. [online] Disponible en: <<https://ata.es/el-numero-de-falsos-autonomos-no-supera-las-100-000-personas/>> [Consultado 25 Noviembre 2020].
- Autónomo, B., Autónomo, B. and perfil, V., 2020. *La Naturaleza Jurídica De Los Acuerdos De Interés Profesional En Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes Como Instrumentos De La Negociación Colectiva*. [online] Blogdeltrabajoautonomoujaen.blogspot.com. Disponible en: <https://blogdeltrabajoautonomoujaen.blogspot.com/2012/11/los-acuerdos-de-interes-profesional-en_29.html> [Consultado 17 Noviembre 2020].
- Ccoo.cat. 2020. [online] Disponible en: <https://www.ccoo.cat/pdf_documents/panrico_aip_acord.pdf> [Consultado 12 Noviembre 2020].
- Economía Digital. 2020. *Trabajo Da De Alta A 18.000 ‘Riders’ Como Asalariados*. [online] Disponible en: <https://www.economiadigital.es/finanzas-y-macro/trabajo-da-de-alta-a-18-000-riders-de-glovo-deliveroo-amazon-y-uber-eats_20105725_102.html> [Consultado 16 Noviembre 2020].
- ESPAÑA. 2007. Real Decreto-Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo, de 11 de julio, por lo que se regula el trabajo de las personas inscritas al RETA. Boletín Oficial del Estado, 11 de julio 2007, 29964 a 29978, pp. 2007-13409 [consulta: 15 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409c>
- España. 2009. Real Decreto-Ley 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado, 23 de febrero de 2009, 22048 a 22062, pp. 2009-3673 [consulta el 18 de octubre de 2020]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-3673>
- Finanzas.com. 2020. *Economía/Laboral.- El Número De Falsos*. [online] Disponible en: <https://www.finanzas.com/macroeconomia/economia-laboral-el-numero-de-falsos-autonomos-no-supera-las-100-000-personas-segun-ata_13828808_102.html> [Consultado 25 Noviembre 2020].

- Gómez Romero, M., 2015. *LA RELECTURA INSTITUCIONAL DEL TRABAJO AUTÓNOMO. UN ESTUDIO DE SUS MANIFESTACIONES NORMATIVAS*. Doctorado. UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.
- Gredos.usal.es. 2020. [online] Disponible en: <[https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128319/DDTTS_GomezRomero M_TrabajoAutonomoNormativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128319/DDTTS_GomezRomero_M_TrabajoAutonomoNormativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> [Consultado 17 Noviembre 2020].
- Guerrero Vizuite, E., 2011. *LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: CONCEPTO, FUENTES, RELACIÓN INDIVIDUAL Y COLECTIVA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS*. Doctorado. Universitat Rovira I.
- Gutiérrez, H., 2020. *Por Qué Los 'Riders' Son Falsos Autónomos Según El Supremo*. [online] EL PAÍS. Disponible en: <<https://elpais.com/economia/2020-09-30/por-que-los-riders-son-falsos-autonomos-segun-el-supremo.html>> [Consultado 15 Noviembre 2020].
- Marketing 4 Ecommerce - Tu revista de marketing online para e-commerce. 2020. *Historia De Glovo, La App De Pedidos Marca España*. [online] Disponible en: <<https://marketing4ecommerce.net/historia-glovo-la-app-pedidos-domicilio-marca-espana/>> Consultado 14 Noviembre 2020].
- Social, M., 2020. *Economía Social - Autónomos. Datos Estadísticos. Ministerio De Trabajo Y Economía Social*. [online] Mites.gob.es. Disponible en: <http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/autonomos/estadistica/index.htm> [Consultado 25 Noviembre 2020].
- Opinión profesional. 2020. Opinión Profesional. [Online]. Disponible en: <http://opinionprofesional.es/tag/autonomos> [Consultado 25 Octubre 2020].
- Poderjudicial.es. 2020. *Consejo General Del Poder Judicial: Buscador De Contenidos*. [online] Disponible en: <<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>> [Consultado 16 Noviembre 2020].
- Pues sí, y., 2020. *Pues Sí, La Saga Glovo (Y Los Glovers) Merecen Un Caso Práctico. Notas A La Sentencia Del TS De 25 De Septiembre De 2020, Que Declara La Laboralidad, Y Recordatorio De Las Sentencias Del JS Núm. 39 De Madrid De 3 De Septiembre De 2018 Y Del TSJ De Madrid De 19 De Septiembre De 2019(Y II)*. [online] Eduardorojotorrecilla.es. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/10/pues-si-la-saga-glovo-y-los-glovers_2.html> [Consultado 17 Noviembre 2020].

- Relats.org. 2020. *DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJADOR AUTONOMO DEPENDIENTE ECONOMICAMENTE*. [online] Disponible en: <<http://www.relats.org/documentos/EATP.TA.Trillo.pdf>> [Consultado 12 Noviembre 2020].
- Rrhhdigital.com. 2020. *La Asociación De Trabajadores Autónomos De Panrico Se Integra En ATA*. [online] Disponible en: <<http://www.rrhhdigital.com/secciones/65957/La-Asociacion-de-Trabajadores-Autonomos-de-Panrico-se-integra-en-ATA>> [Consultado 17 N Noviembre 2020].
- Tuasesorlegal.es. 2020. *El Régimen Jurídico Del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente | Asesoría Fiscal Contable En Madrid*. [online] Disponible en: <<https://tuasesorlegal.es/es/el-regimen-juridico-del-trabajador-autonomo-economicamente-dependiente>> [Consultado 17 Noviembre 2020].
- Vega, C., 2020. *La Realidad De Los 'Riders': Sueldo De 1.500 Euros Al Mes Y Total "Flexibilidad" De Horarios*. [online] Libre Mercado. Disponible en: <<https://www.libremercado.com/2018-06-03/la-realidad-de-los-riders-de-deliveroo-y-glovo-sueldo-de-1500-euros-al-mes-y-total-flexibilidad-de-horarios-1276619799/>> [Consultado 15 Noviembre 2020].

Sentencias consultadas:

- STSJ Madrid en Sentencia de 25 de Septiembre de 2020. Rec 2924/2020. Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/f0956b14a72ff217df076c0e9ad89c79ceb6f15323e93ff2>
- STSJ Madrid de 2 de diciembre, Rec. 829/2010. Disponible en: <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-829-2010-tsj-madrid-sala-social-sec-2-rec-3714-2010-02-12-2010-539381>
- STSJ EXT Cáceres en Sentencia de 17 de Junio de 2020. Rec 504/2020. "El proceso de ejecución se iniciará mediante escrito por los sujetos legitimados" y que están legitimados, en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados". Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/7de1e94b897ab80310b129baa45c19bfb985cae795c03075>